



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E238655 (2542) 2023

101

ORDINARIO N°: _____/

MATERIA:

Reducción de jornada de trabajo. Límite máximo semanal. Ley N°21.561.

RESUMEN:

Para acordar la reducción anticipada de la jornada de trabajo a 40 horas semanales, y su distribución en 4 días a la semana bajo la modalidad de un plazo, debe tenerse en cuenta el contenido del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 22.01.2026 y 02.02.2026 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 22.09.2023 [REDACTED]

SANTIAGO,

05 FEB 2028

DE : JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : [REDACTED]
[REDACTED]@lizamabogados.cl;
[REDACTED]@lizamabogados.cl;
[REDACTED]@lizamabogados.cl
[REDACTED]@lizamabogados.cl

Mediante presentación de antecedente 2), se ha solicitado a esta Dirección del Trabajo un pronunciamiento jurídico que se refiera en forma específica a lo establecido en el artículo 8° transitorio de la ley N°21.561, en el sentido de señalar si acaso es procedente que las partes de una relación de trabajo pacten una jornada de trabajo semanal de 40 horas repartida en 4 días a la semana (4X3) por un periodo determinado, una especie de "plan piloto", por ejemplo, por un lapso de 6 meses para luego retornar al límite máximo legal de 44 horas de jornada semanal o 42 horas según la rebaja progresiva en el tiempo dispuesta por la ley N°21.561.

Al respecto, cúpleme informar que el legislador a través de la ley anterior dispuso modificaciones al artículo 28 del Código del Trabajo, las que en virtud de lo señalado en el artículo 1 N° 9 a), en relación con lo establecido en el artículo primero transitorio N°2 de la ley N°21.561, entrarán en vigencia el 26.04.2028, quedando la norma regulada con aplicación diferida de la siguiente forma:

“El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cuatro días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 38”.

Por su parte, el artículo octavo transitorio de la normativa en análisis ordena lo siguiente:

“Las empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley tuvieren una jornada de 40 horas o menos, o que con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, de conformidad con la modificación introducida en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo por el literal a) del número 9 del artículo 1 de la presente ley, la que en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales”.

De los artículos transcritos es posible colegir que, nuestro legislador establece que la jornada ordinaria de trabajo semanal de 40 horas podrá distribuirse en no menos de 4 días ni en más de 6 días, a diferencia de la norma actualmente vigente que ordena que dicha distribución deba efectuarse en no menos de 5 ni más de 6 días.

Por otra parte, tal como señala la normativa citada, la procedencia legal de pactar la distribución de la jornada ordinaria laboral de 40 horas en 4 días, será a partir del quinto año de publicación de la ley N°21.561, esto es, a contar del 26.04.2028, lo cual no obsta a que las partes, si así lo deciden, puedan pactar anticipadamente la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas y su distribución semanal en 4 días, en los mismos términos descritos en la norma transitoria, pacto que se entenderá vigente para todos los efectos legales. Asimismo, cabe recordar que, permanece vigente el límite a la jornada diaria la que no podrá exceder las 10 horas.

En esta perspectiva, no existe registro en la normativa en análisis, que el legislador haya previsto la posibilidad de implementar anticipadamente la jornada de trabajo ordinaria semanal de 40 horas y su distribución en 4 días, sujeta a alguna modalidad como un plazo. En derecho las obligaciones son puras y simples, no se presume la existencia de modalidades, por ende, la obligación legal de reducir la jornada máxima laboral que las partes acuerden aplicar en forma anticipada sólo puede tener una modalidad como un plazo determinado, únicamente si las partes así lo han acordado, en tanto, tampoco la ley en análisis ha prohibido la modalidad de un plazo, de manera que, no se observa un impedimento legal para que las partes pacten la implementación de una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas distribuida en 4 días a la semana, por un plazo determinado, el que una vez vencido, obligue a las partes a renovar el acuerdo o bien, sujetarse a las normas sobre

reducción gradual del límite máximo de jornada semanal, es decir, de 42 horas al 26.04.2026 y de 40 horas al 26.04.2028.


Ahora bien, cabe entender, que la reducción de la jornada máxima laboral y la posibilidad de acordar su implementación de manera adelantada es un beneficio que el legislador otorga a los trabajadores, mejora que no podría afectarse en su esencia, ni en cuanto a su ejercicio o existencia, por la introducción de modalidades pactadas en cláusulas contractuales.


Asimismo, cabe considerar al principio de certeza que se desprende del N°5 del artículo 10 del Estatuto Laboral, que debe ser comprendido como un límite a las eventuales modalidades que las partes puedan pactar, de manera tal que el trabajador tenga un grado mínimo de certeza respecto a los límites de sus horarios y distribución de jornada, y de esta forma se le permita una cierta planificación y organización de su vida personal y familiar.

Finalmente, cabe recordar que tanto la entrada en vigor como la gradualidad de la implementación de las distintas normas que regula la Ley N°21.561, se encuentran descritas latamente en el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024.

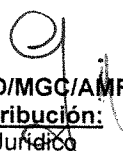
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, para acordar la reducción anticipada de la jornada de trabajo a 40 horas semanales, y su distribución en 4 días a la semana bajo la modalidad de un plazo, debe tenerse en cuenta el contenido del presente informe.

Saluda a Ud.


CAROLINA GODOY DONOSO
ABOGADA
JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
05 FEB 2026
OFICINA DE PARTES


CGD/MGC/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control